

Л. 40]. Листовка извещала о создании партии, состоящей «Из членов различных социалистических организаций и беспартийных социалистов». ПОС ставила своей целью «...свергнуть существующий самодержавный строй и заменить его демократической республикой». В листовке заявлялось: «Программа партии О.С. допускает свободно мыслить своим членам, не выходя из рамок программ тех социалистических организаций, планомерность убеждений коих они исповедуют». В то же время ПОС выработала общую программу, где задачей партии ставилось просвещение пролетарских масс «...посредством устной агитации социалистических убеждений, издания и распространения книг, брошюр, журналов и листов не узко-партийного, а общесоциалистического содержания».

Эсеро-анархистское влияние в новой партии проявилось в безоговорочном признании террора. «Для борьбы с паразитом-самодержавием, — читаем в вышеупомянутой листовке, — партия О.С. находит целесообразным средством единичный, а также и массовый террор». Извещалось также об образовании ЦК партии и намерении выпускать свой орган — еженедельный журнал «Светоч». Однако развернуть деятельность партии не удалось. Уже в ноябре при помощи сексотов была обнаружена подпольная типография и арестован один из руководителей партии — С.М. Клиорин [5, Л. 48]. После этого каких-либо сведений о ней не поступало. Прекратили существование также эсеровская и социал-демократическая группы в Харбине.

Примечания

1. Государственный архив Иркутской области (ГАИО). Ф. 601. Оп. 1. Д. 117.
2. ГАИО. Ф. 245. Оп.1. Д. 1483.
3. ГАИО. Ф. 600. Оп.1. Д. 383.
4. ГАИО. Ф. 246. Оп.3. Д. 353.
5. ГАИО. Ф. 245. Оп.1. Д. 1497.
6. Государственный архив Российской Федерации (ГАРФ). Ф. 102. ДП.00. 1909 г. Ед. хр. 5. ч. 82. л. А.
7. ГАРФ. Ф.102. ДП.00. 1908 г. Ед. хр. 5. ч. 82. л. А.
8. ГАРФ. Ф.102. ДП.00. 1908 г. Ед. хр. 12. ч. 86. л. А.
9. ГАРФ. Ф. 102. ДП. 00. 1909 г. Ед. хр. 5. ч. 82. л. А.
10. ГАРФ. Ф. 110. Оп. 1. Д. 21.
11. Государственный архив Хабаровского края (ГАХК). Ф. 44. Оп. 1. Д. 98.
12. Маньчжурский рабочий. 1908. 9 апр.
13. Обзор революционного движения в округе Иркутской судебной палаты за 1908 год. СПб., 1909.
14. Российский государственный военно-исторический архив (РГВИА). Ф. 801. Оп. 6. Д. 95.
15. РГВИА. Ф. 801. Оп. 7. Д. 88.
16. Российский государственный исторический архив (РГИА). Ф. 1405. Оп. 530. Д. 536.
17. РГИА. Ф. 1405. Оп. 530. Д. 1012.
18. РГИА. Ф. 1405. Оп. 530. Д. 693.
19. РГИА. Ф. 1405. Оп. 539. Д. 538.
20. Российский государственный исторический архив Дальнего Востока (РГИА ДВ). Ф. 511. Оп. 5. Д. 6.
21. РГИА ДВ. Ф. 511. Оп. 4. Д. 4.
22. Шумяцкий Б.З. Сибирь на путях к Октябрю. Иркутск, 1989.

Улезко Б.В.

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ПРОГРЕССА В ПРОМЫШЛЕННОСТИ КУБАНИ И ДОНА В 1971-1980 гг.

Перед современной Россией стоит задача восстановления обрабатывающей промышленности и обслуживающей ее интересы научно-технической сферы. Решать эту сложнейшую задачу теперь предстоит в условиях системного кризиса либерально-ры-

ночной социально-экономической модели. В этой связи снова становится актуальным анализ проводившейся в СССР политики развития научно-технического потенциала.

В 1970-е гг. структуры КПСС выполняли не только функции политико-идеологического руководства, но и являлись органами реальной власти. ЦК КПСС совместно с Советом Министров СССР вырабатывал экономическую стратегию и политику, а территориальные партийные комитеты, по сути, взяли на себя часть функций оперативного хозяйственного управления. Разработка и реализация научно-технической политики также являлась прерогативой партийных структур. Поэтому в данной статье партийные комитеты различных уровней рассматриваются в качестве органов власти и управления, что отражает реально сложившуюся практику.

Стратегические установки на интенсификацию научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИОКР), на скорейшее внедрение их результатов в производство декларировали в 1970-е гг. XXIV и XXV съезды КПСС. В их решениях указывалось на необходимость развивать научно-производственную интеграцию, сконцентрировать внимание ученых на развитии исследований, нацеленных на создания техники и технологии будущего. Для этого требовалось совершенствовать организацию труда научных работников, систему управления НИОКР, координацию, планирование и финансирование исследований и разработок, а также улучшить подготовку кадров, укреплять материальную базу научных и проектно-конструкторских учреждений [1].

Свой вклад в решение этих задач внесла научно-техническая интеллигенция Краснодарского края и Ростовской области – крупных экономических центров страны, располагавших значительным научным потенциалом. В Ростовской области во второй половине 1970-х гг. работало 117 научно-исследовательских и проектно-конструкторских организаций, 17 вузов, действовал Северо-Кавказский научный центр высшей школы (СКНЦ ВШ). Число сотрудников в научных учреждениях области в 1972 г. составляло 31727 чел., в том числе – 301 доктор наук и 3432 кандидата наук [2]. На Кубани действовало 50 научно-исследовательских учреждений, 9 вузов, где было занято 8600 научных сотрудников, в том числе 214 докторов и около 3 тыс. кандидатов наук [3].

В рассматриваемый период проблемы повышения эффективности НИОКР и укрепления связи науки с производством систематически рассматривались на партийных конференциях, собраниях партийно-хозяйственного актива, на пленумах, заседаниях бюро и в отделах краевого и областного, Краснодарского, Ростовского и Новочеркасского городских, Ленинского г. Краснодара и Первомайского г. Ростова-на-Дону районных и многих других партийных комитетов [4].

Партийные комитеты проанализировали выполнение первичными парторганизациями и руководством научно-исследовательских, проектно-конструкторских учреждений и вузов постановлений ЦК КПСС и Совета Министров СССР «О мероприятиях по повышению эффективности работы научных организаций и ускорению использования в народном хозяйстве достижений науки и техники» от 24 сентября 1968 г. [5] и «О повышении эффективности научно исследовательской работы в высших учебных заведениях» от 6 апреля 1978 г. [6].

Был обобщен опыт работы коллективов и парторганизаций научных учреждений, добившихся наилучших результатов в повышении эффективности НИОКР, создавших надежно функционирующие системы связей с производством. Назовем, прежде всего, ростовские Научно-исследовательский институт технологии машиностроения (НИИТМ), Всесоюзный проектно-конструкторский технологический институт (ВПКТИ) «Атомкотломаш», краснодарские Специальное проектно-конструкторское бюро (СПКБ) «Промавтоматика» и политехнический институт.

Однако, наряду с очевидными достижениями коллективов научных и проектных учреждений, имелись и существенные недостатки. В первую очередь, наличие в планах работ большого количества незначительных тем, не направленных на решение крупных проблем и не суливших ощутимого экономического эффекта; затягивание сроков проведения НИОКР и внедрения их результатов в производство; неполное внедрение законченных разработок и недостаточное количество разработок, выполненных на уровне изобретений; отсутствие или несовершенство перспективных планов работы; слабая работа по мотивации работников в целях ускоренного внедрения научно-технических достижений в производство и т. д. Причинами таких недостатков назывались: слабая работа по подбору, расстановке и переподготовке руководящих и научно-технических кадров; недостаточность мер по развитию у них инициативы и творческой активности.

В исследуемый период первичные парторганизации научно-исследовательских и проектно-конструкторских учреждений стали уделять значительно больше внимания созданию оптимальных условий повышения эффективности работы, сокращению сроков внедрения в производство законченных разработок. Повзросло внимание к подбору и расстановке научно-технических кадров, повышению их профессиональной квалификации. Важное место занимало создание и поддержание на должном уровне резерва кадров на выдвижение. В Ростовском ВПКТИ «Атомкотломаш» такой резерв был сформирован еще в 1967 г. Список резерва охватывал должности руководителей института, заведующих секторами и отделами. Ежегодно этот список пересматривался на заседании парткома, в него вносились необходимые уточнения и изменения. Названный документ стал решающим основанием для выдвижения работников на руководящие должности. В 1973 г. из резерва были выдвинуты все заместители директора и 64 заведующих отделами и секторами [7].

Зачисление работников в резерв кадров на выдвижение проводилось, как правило, на основании регулярных аттестаций. Так, в Ростовском НИИТМе подобные аттестации стали проводиться с 1969 г. По результатам аттестации 1972 г. 83 работника были повышены в должности [8].

Во всех научно-исследовательских и проектно-конструкторских учреждениях исследуемых регионов велась целенаправленная работа по повышению квалификации кадров путем обучения в институтах повышения квалификации, в вузах и техникумах без отрыва от производства. Например, в специальном конструкторском бюро автоматических линий и металлорежущих станков (СКБАЛ) в г. Краснодаре работа по повышению квалификации сотрудников строилась на основе годовых и пятилетних планов. Ежегодно около 50 чел. повышали свою квалификацию с частичным и 4-5 чел. с полным отрывом от производства в Воронежском институте повышения квалификации. Они изучали такие дисциплины, как основы экономики и управления производством, патентоведение, проектирование металлорежущих станков и др. Ряд сотрудников обучался в аспирантуре. С учетом возросшей квалификации ежегодно 15-25 сотрудников СКБАЛ получали назначения на более высокие должности. Учитывая, что общая численность персонала этой организации составляла в 1970-х гг. примерно 200 чел., можно сделать вывод, что в течение каждой пятилетки все научные и инженерно-технические работники успевали пройти переподготовку [9].

Партийные организации и руководство научных и проектных учреждений заботились и о подготовке научных кадров высшей квалификации путем обучения в аспирантуре и соискательства. При этом обращалось внимание на актуальность тем диссертационных исследований и внедрение их результатов в производство. В Ростовском НИИТМе, как правило, результаты диссертационных исследований сотрудников внедрялись в производство еще до их защиты. Примером может служить кандидатская

диссертация Ю.Л. Перевозкина, посвященная исследованию и созданию модельных составов для литья по выплавляемым моделям. В начале 1970-х гг. такие составы применялись более, чем на 80 заводах страны. Наличие в НИИТМе научных работников высокой квалификации позволяло организовать аспирантуру, осуществлять научное руководство аспирантами и соискателями собственными силами. В результате только за 1969-1973 гг. 25 сотрудников института защитили кандидатские диссертации [10].

Итогом целенаправленной работы региональных парторганизаций в первой половине 1970-х гг. стало значительное улучшение качественного состава научных кадров края и области, возрастание доли дипломированных специалистов. Так, в НИИТМе к концу 1972 г. она составляла 91% от общего числа научных и инженерно-технических работников, а в научно-исследовательском институте постоянных магнитов (НИИПМ, г. Новочеркасск) она достигала 96,7%. Наблюдалось также увеличение численности докторов и кандидатов наук [11].

Таким образом, рост квалификации ученых, проектировщиков и конструкторов повысил способность коллективов научно-исследовательских и проектно-конструкторских учреждений эффективно решать задачи ускорения научно-технического прогресса. Возросшие возможности научно-технической интеллигенции можно было использовать с должным эффектом.

Не вызывает сомнений, что высокий профессиональный уровень ученых, проектировщиков и конструкторов существовал не только на бумаге, но и в реальной жизни. Иначе, чем объяснить, что в 1990-х гг., когда было закрыто большинство научно-исследовательских и проектно-конструкторских организаций России, сотни тыс. ученых и специалистов нашли работу по специальности за рубежом, в том числе, в США.

Движущие силы научно-технического прогресса в его производственном звене были представлены инженерно-техническими работниками, рабочими и служащими с их знаниями и производственным опытом. Одна из закономерностей развития движущих сил НТП состояла в постоянном повышении роли специалистов, что сопровождалось непрерывным ростом их численности, абсолютной и относительной. Она возрастала опережающими темпами, по сравнению с численностью рабочих и производственного персонала в целом. С началом НТР быстрый рост числа дипломированных специалистов отмечался в отраслях промышленности, определявших технический прогресс. За период 1958-1977 гг. этот рост составил в машиностроении и приборостроении 4 раза, в электромашиностроении и электроприборостроении – 4,1 раза [12].

С учетом возросшей роли специалистов в ускорении научно-технического прогресса партийно-государственное руководство выработало программу деятельности по подбору, расстановке и воспитанию руководящих и инженерно-технических кадров промышленности, по повышению их трудовой активности.

В 1971-1980 гг. значительная работа по достижению намеченных целей проводилась в Краснодарском крае и Ростовской области. Партийные организации регионов учитывали, что добиться повышения эффективности производства на основе ускорения научно-технического прогресса возможно лишь при условии, что все решающие производственные участки возглавят работники, обладающие значительными запасами знаний в области техники и экономики, организаторскими способностями, всем комплексом деловых, политических и моральных качеств, необходимых руководителю производства. Решающее значение при этом имел уровень профессиональной компетентности. Поэтому партийные комитеты большое внимание уделяли вопросам подбора, расстановки и воспитания кадров руководителей производства и инженерно-технических работников, повышению их квалификации.

Изученные нами документы позволяют сделать вывод, что проблема формирования кадров специально рассматривалась на пленумах и заседаниях бюро краевого и

областного [13], Краснодарского, Армавирского, Ростовского, Таганрогского и Азовского городских [14], Октябрьского г. Краснодара. Октябрьского и Первомайского г. Ростова-на-Дону, районных [15] и ряда других комитетов КПСС.

В ходе обсуждений партийные комитеты обобщили опыт, накопленный партийными организациями по решению рассматриваемой проблемы. Существенную работу по подбору, расстановке, обучению и воспитанию кадров руководителей и инженерно-технических работников промышленности осуществляла Азовская городская партийная организация. Среди разнообразных форм и методов этой работы заслуживает упоминания проводившаяся на заводах кузнечно-прессового оборудования (КПО), кузнечно-прессовых автоматов (КПА) и оптико-механическом систематическая аттестация специалистов. Здесь при партийных комитетах и бюро был создан резерв кадров на выдвижение, с ним регулярно проводилась учеба. Формировался этот резерв на основе результатов аттестации. На оптико-механическом заводе и в специальном конструкторском бюро кузнечно-прессовых автоматов и гибочных машин в 1972 г., например, было аттестовано 320 чел., 60 из которых были рекомендованы на более высокие должности. Должное внимание уделялось работе с кадрами руководителей среднего звена. Регулярно проходили занятия городской школы мастеров и начальников цехов, заседания совета мастеров. Положительный опыт в этом направлении был накоплен на заводе кузнечно-прессовых автоматов. Партком предприятия не только внимательно следил за деятельностью мастеров, но и направлял усилия завкома профсоюза, партийных и профсоюзных организаций цехов и отделов, заводского совета мастеров на ее улучшение. С учетом этого опыта, в декабре 1972 г. Ростовский обком КПСС принял решение сделать Азовский завод КПА базовым предприятием по изучению и апробации прогрессивных методов подготовки и переподготовки мастеров [16].

Совершенствовала работу по подбору, расстановке и подготовке кадров партийная организация армавирского завода испытательных машин. Данный круг задач обсуждался на цеховых партийных и рабочих собраниях, на семинарах секретарей партийных организаций. В итоге был разработан и утвержден на заседании парткома завода план мероприятий по работе с кадрами руководителей и ИТР, молодыми специалистами. В июне 1973 г. по названной проблеме состоялись заседания постоянно действующего производственного совещания, проведен "День мастера". В результате предпринятых усилий существенно улучшился качественный состав начальников цехов и отделов. К середине 1973 г. 85% руководящих работников имели высшее и 15% - среднее специальное образование. Вопросы работы с кадрами заняли существенное место в плане социального развития завода на девятую пятилетку [17].

Возросшее внимание партийных комитетов к кадровой проблеме объяснялось тем, что состав, уровень квалификации руководящих и инженерно-технических кадров промышленности, формы и методы работы партийных организаций с ними не отвечали требованиям интенсификации производства на основе ускорения научно-технического прогресса. К числу главных недостатков относились: нерешительное выдвижение молодых способных работников на руководящие должности, недостаточная работа с резервом кадров на выдвижение, а в отдельных трудовых коллективах и отсутствие ротации кадров; слабое использование такого действенного средства повышения ответственности персонала, как регулярные профессиональные аттестации. На ряде предприятий не уделялось должного внимания учебе и повышению квалификации руководителей и ИТР. Работе партийных комитетов и первичных парторганизаций с кадрами не хватало планомерности и последовательности, результатом этих просчетов стал в ряде случаев низкий уровень квалификации кадров, серьезно тормозивший развитие научно-технического прогресса. Об этом свидетельствовали изученные нами документы партийных комитетов Кубани и Дона.

В 1975 г. в г. Краснодаре из 128 руководителей промышленных предприятий 30 имели только среднее специальное, а 14 – лишь общее среднее образование, а более половины заместителей директоров не являлись специалистами. Среди руководителей среднего звена на предприятиях г. Армавира 30% не имели даже среднего специального образования, многие из них длительное время не повышали свой образовательный уровень. Среди директоров предприятий Ростовской области лишь немногим более половины имели высшее образование, а почти пятая часть не имела и среднего специального образования, как и пятая часть начальников цехов и участков. В г. Таганроге среди начальников цехов специалисты с высшим образованием составляли только 37%. В то же время, на заводах "Красный котельщик", комбайновом, электротермического оборудования – от 20 до 40% технических специалистов использовались в качестве рабочих. А в областном центре подобным образом использовалось 500 инженеров и 1500 техников [18].

Принятые партийным руководством решения нацеливали горкомы, райкомы КПСС, первичные парторганизации, советские и хозяйственные органы на улучшение работы с руководящими и инженерно-техническими кадрами промышленности с тем, чтобы они были подлинными организаторами производства, несли ответственность за его техническое совершенствование и повышение экономической эффективности. В первую очередь, выдвигалась задача укрепить все участки хозяйствования инициативными работниками, в совершенстве владеющими современными методами управления и организации производства, способными находить эффективные пути решения практических задач. Обращалось внимание партийных организаций на необходимость, в первую очередь укрепить квалифицированными кадрами отстающие участки производства, улучшить работу по подбору руководителей среднего звена: начальников цехов, смен, участков, бригадиров и мастеров, обучить их научным основам организации производства.

Для реализации поставленных целей рекомендовалось широко применять аттестацию руководящих работников и ИТР, существенно улучшить организацию переподготовки кадров с учетом современных условий производства, перспектив его развития и качественно новых требований, предъявляемых к хозяйственному руководству. Парторганизациям и администрации промышленных предприятий предлагалось активизировать работу общественных организаций, участвовавших в решении проблемы: советов мастеров и начальников цехов, молодых специалистов, общественных отделов кадров и т.п.

Принятые краевой и областной партийными организациями меры позволили к концу девятой пятилетки значительно улучшить состав руководящих и инженерно-технических кадров промышленности. Так, в Краснодаре численность ИТР с высшим образованием за пятилетку возросла в промышленности на 36%. Значительных результатов добилась парторганизация завода электроизмерительных приборов (ЗИП), где сложилась стройная система работы с кадрами. В заводской школе мастеров за 5 лет было подготовлено 200 чел. Более половины руководителей среднего звена являлись выпускниками техникума электронного приборостроения при предприятии, 480 чел. обучалось в вузах и техникумах без отрыва от производства, 11 – подготовили и защитили кандидатские диссертации, 6 – обучались в аспирантуре. Более 300 перспективных специалистов было включено в резерв кадров на выдвижение. Достижения ЗИПа получили положительную оценку на пленуме Краснодарского горкома КПСС в июне 1976 г., который наметил меры по дальнейшему совершенствованию качественного состава кадров, прежде всего руководителей производства [19].

Выполняя решения пленума, горком, райкомы КПСС и парткомы предприятий Краснодара стали более активно работать с данной категорией кадров, развивать у них

деловитость, инициативу, предприимчивость, повысили требовательность к руководителям предприятий за безусловное выполнение государственных планов и социалистических обязательств. Существенно улучшили работу с кадрами партийные организации производственного объединения "Краснодарский ЗИП", заводов им. Седина и компрессорного.

В итоге, в конце 1978 г. среди руководителей промышленных предприятий города специалисты с высшим образованием составляли 91%. Улучшился и состав кадров среднего звена. На предприятиях 86% мастеров и бригадиров имели высшее или среднее специальное образование. На заводах Краснодара стали регулярно проводиться совещания с мастерами, действовали советы мастеров, было организовано соревнование за звание "Лучший мастер". В сентябре 1977 г. горком КПСС провел городское собрание мастеров промышленности, строительства и транспорта, рассмотревшее вопрос о мерах по дальнейшему повышению роли мастера производственного участка промышленных предприятий, строительных и транспортных организаций. Проведение этого мероприятия оказало существенную помощь руководству и парторганизациям предприятий в совершенствовании работы с кадрами руководителей среднего звена, способствовало ознакомлению с передовым опытом [20].

Большую работу по улучшению качественного состава кадров проводил Октябрьский РК КПСС г. Краснодара. Меры по решению проблемы были выработаны в августе 1976 г. на пленуме РК с повесткой дня: «О задачах районной партийной организации по дальнейшему совершенствованию работы с кадрами в свете требований XXV съезда КПСС» [21].

К середине десятой пятилетки районная парторганизация накопила богатый опыт работы с кадрами руководителей и ИТР промышленности. В частности, был налажен необходимый контроль процесса подбора и расстановки специалистов, их правильного использования. Большинство первичных парторганизаций осуществляли эту работу на должном уровне, активно использовали аттестацию как важный инструмент повышения ответственности и квалификации персонала. В декабре 1977 г. в районе трудилось 4630 специалистов промышленности, строительства и транспорта. Из них подлежали аттестации 3020 чел., причем 2870 чел., или 95% уже были аттестованы [22].

На многих крупных предприятиях района хорошо зарекомендовала себя такая форма работы, как общественные отделы кадров. Они содействовали улучшению подбора и расстановки кадров среднего звена, не входивших в номенклатуру парткомов предприятий. На должности производственных мастеров ставились специалисты с высшим или средним техническим образованием, удельный вес практиков неуклонно сокращался. Так, в 1977 г. из 525 производственных мастеров 497 чел., или 94,6%, имели высшее или среднее техническое образование. В районе сложился подготовленный отряд хозяйственных руководителей. Среди директоров промышленных предприятий 91,7% имели высшее образование. Проводилась также систематическая работа по переподготовке руководящего и инженерно-технического персонала. За 1976-1977 гг. более трети специалистов народного хозяйства повысили свою квалификацию во внутриотраслевых системах переподготовки кадров [23].

В годы десятой пятилетки продолжала совершенствоваться система работы с кадрами в Ростовской области. Выше уже говорилось о деятельности азовской городской партийной организации в данном направлении в начале 1970-х гг. В период десятой пятилетки она получила дальнейшее развитие. При городском Доме научно-технической информации и пропаганды была организована учеба руководителей предприятий и их подразделений, созданы курсы мастеров, действовали семинары по организации социалистического соревнования. На регулярно проводимых «Днях специалиста», наряду с изучением теоретических вопросов, рассматривались практические

задачи по повышению уровня механизации и автоматизации производства, улучшению качества выпускаемой продукции, передовой опыт и научно-технические достижения в различных отраслях промышленности. На предприятиях действовали школы повышения квалификации инженерно-технических работников, в практику вошла аттестация специалистов [24].

На протяжении 1970-х гг. в регионе происходил неуклонный рост численности инженерно-технических работников. В народном хозяйстве Краснодарского края состав инженеров с высшим и средним специальным образованием возрос с 32,3 тыс. чел. в 1970 г. до 64,6 тыс. чел. в 1980 г. В Ростовской области произошёл рост с 47,9 тыс. чел. до 89,6 тыс. чел. В обоих регионах корпус дипломированных специалистов удвоился. Это соответствовало общесоюзной тенденции и убедительно свидетельствовало о повышении роли специалистов в ускорении НТП [25].

Можно сделать вывод, что к началу 1980-х гг. в исследуемых регионах имелось немало руководящих и инженерно-технических работников промышленности, потенциально способных осуществлять компетентное руководство реконструкцией и техническим перевооружением производства, внедрением средств механизации и автоматизации, прогрессивных технологических процессов. Полному же раскрытию возможностей лучших руководителей и ИТР препятствовал сложившийся механизм хозяйствования и управления в промышленности и, в целом то, что в перестроечный период было названо «механизмом торможения социально-экономического развития страны». Отметим, что созидательная деятельность наиболее квалифицированных и инициативных руководителей и ИТР до известной степени амортизировала действие механизма торможения, не давала ему развиваться дальше.

Тем не менее, даже к середине 1980-х гг. не удалось добиться формирования в регионах такого отряда хозяйственных руководителей и ИТР промышленности, который бы полностью отвечал требованиям научно-технической революции. Наиболее крупные просчеты в работе с кадрами руководителей и ИТР промышленных предприятий в 1970-х-начале 1980-х гг., с нашей точки зрения, состояли в пренебрежительном отношении партийных комитетов к демократизации процесса подбора руководителей всех звеньев. Как показывает осуществленный нами анализ документов краевого и областного, городских и районных комитетов КПСС, при обсуждении кадровых проблем вопросы открытого подбора руководителей, а также согласования их кандидатур с трудовыми коллективами даже не затрагивались. В документах отсутствует упоминание о необходимости или желательности конкурсного избрания директоров предприятий и их заместителей, главных специалистов. На пленумах и заседаниях бюро партийных комитетов региона не ставилась и задача обязательного ознакомления производственных коллективов с составом резерва кадров на выдвижение. Партийные комитеты предпочитали выдвигать на руководящую работу преимущественно членов КПСС.

Указанные недостатки и просчеты наблюдались не только в исследуемых регионах, но и в масштабах всей страны. Нам представляется справедливым вывод, что качество инженерно-технических кадров промышленности Краснодарского края и Ростовской области в тот период было несколько выше, чем кадров руководителей. Аналогичная ситуация сложилась и в масштабах СССР. Во всяком случае, в период острейшего кризиса 1990-х гг. сотни тысяч российских инженеров оказались востребованы на Западе, в том числе в США.

Таким образом, применительно к исследуемому периоду не приходится говорить о кризисе профессиональной компетентности советских инженеров и техников. Здесь важно учитывать такой фактор, как система оплаты труда ученых и инженерно-технических работников. За период с 1940 г. по 1980 г. уровень зарплаты ИТР в сравнении с зарплатой рабочих в промышленности уменьшилось с 210% до 110%, а в нау-

ке и научном обслуживании – со 145% до 92% [26]. Такие негативные перемены демонстрировали, что партийно-государственное руководство СССР не вполне осознало, что в условиях НТР роль и значение интеллектуального труда резко возросли, и уже не классический рабочий класс, а научные, инженерно-технические и управленческие работники стали главной движущей силой экономического и научно-технического развития.

Примечания

1. Материалы XXIV съезда КПСС. М., 1971. С. 57; Материалы XXV съезда КПСС. М., 1976. С. 213, 214.
2. Работать без отстающих предприятий: Мат-лы Всесоюз. сем. (Ростов-на-Дону, октябрь 1978 г.). М., 1978. С. 28; Рекомендации технико-экономического совета при Ростовском обкоме КПСС, принятые 26 дек. 1973 г. Ростов н/Д, 1974. С. 4.
3. Курсом научно-технического прогресса // Спец. вып. «Блокнота агитатора». Краснодар, 1980. С. 4.
4. ЦДНИКК. Ф. 1774-А. Оп. 20. Д. 1. Л. 13,14; Оп. 21. Д. 391. Л. 14, 34, 49; Оп. 24. Д. 1. Л. 1-97; Ф. 1072. Оп. 24. Д. 2. Л. 153; Оп. 26. Д. 12. Л. 6-9; Д. 52а. Л. 103, 104; Д. 95. Л. 114, 115; Оп. 28. Д. 11. Л. 142, 143; Оп. 30. Д. 2. Л. 4-8; Ф. 1472. Оп. 14. Д. 48. Л. 98, 99; Оп. 15. Д. 7. Л. 3-34; Д. 117. Л. 103-105; Оп. 17. Д. 8. Л. 195-198; Оп. 19. Д. 7. Л. 79; ЦДНИРО. Ф. 9. Оп. 50. Д. 6. Л. 25; Д. 157. Л. 41,42; Д. 369. Л. 48-61; Д. 370. Л. 116-125; Оп. 54. Д. 82. Л. 27, 88; Д. 171. Л. 27, 28, 52-56; Оп. 60. Д. 18. Л. 18, 19; Д. 20. Л. 9, 10; Оп. 68. Д. 59. Л. 2-68; Ф. 13. Оп. 11. Д. 9. Л. 9-76; Д. 17. Л. 7-10; Д. 147. Л. 2-72; Оп. 12. Д. 5. Л. 229, 230; Оп. 13. Д. 1. Л. 145; Оп. 14. Д. 1. Л. 142; Д. 31. Л. 10; Ф. 81. Оп. 31. Д. 66. Л. 75-79; Ф. 22. Оп. 19. Д. 7. Л. 83, 84; Оп. 20. Д. 1. Д. 171; Оп. 21. Д. 2. Д. 55.
5. Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам. Т. 7. М., 1970. С. 111-136.
6. Там же. Т. 12. М., 1979. С. 244-251.
7. ЦДНИРО. Ф. 9. Оп. 50. Д. 369. Л. 60.
8. ЦДНИРО. Ф. 13. Оп. 12. Д. 1. Л. 27.
9. ЦДНИКК. Ф. 1297. Оп. 1. Д. 6. Л. 58; Д. 7. Л. 53; Д. 8. Л. 47; Д. 9. Л. 9; Д. 10. Л. 121; Д. 11. Л. 7, 87.
10. ЦДНИРО. Ф. 9. Оп. 50. Д. 370. Л. 118; Ф. 13. Оп. 12. Д. 1. Л. 27; Ф. 1719. Оп. 1. Д. 13. Л. 275.
11. Народное хозяйство СССР в 1977 году. М., 1978. С. 504.
12. ЦДНИКК. Ф. 1774-А. Оп. 21. Д. 389. Л. 2-83; Оп. 22. Д. 1. Л. 74-79; ЦДНИРО. Ф. 9. Оп. 54. Д. 3. Л. 27-87; Оп. 50. Д. 143. Л. 6-10; Оп. 70. Д. 22. Л. 19-22.
13. ЦДНИКК. Ф. 1072. Оп. 24. Д. 3. Л. 2-69; Оп. 26. Д. 48. Л. 62-107; Оп. 28. Д. 8. Л. 55-57; Ф. 15. Оп. 25. Д. 7. Л. 92-122, 166-168; ЦДНИРО. Ф. 13. Оп. 12. Д. 1. Л. 2-74; Оп. 14. Д. 26. Л. 106; Ф. 105. Оп. 3. Д. 417. Л. 84-124; Д. 418. Л. 2-153; Ф. 23. Оп. 47. Д. 8. Л. 20-22; Оп. 48. Д. 2. Л. 125-172.
14. ЦДНИКК. Ф. 59. Оп. 26. Д. 99. Л. 2-15, 296-298; ЦДНИРО. Ф. 19. Оп. 15. Д. 1. Л. 2-43; Оп. 19. Д. 6. Л. 2-53.
16. ЦДНИРО. Ф. 23. Оп. 48. Д. 2. Л. 27, 28, 131.
17. ЦДНИКК. Ф. 15. Оп. 25. Д. 7. Л. 168.
28. ЦДНИКК. Ф. 1072. Оп. 24. Д. 3. Л. 11; Ф. 15. Оп. 25. Д. 7. Л. 95; ЦДНИРО. Ф. 9. Оп. 54. Д. 3. Л. 7, 8.
19. ЦДНИКК. Ф. 1072. Оп. 26. Д. 48. Л. 67, 104-107.
20. ЦДНИКК. Ф. 1072. Оп. 28. Д. 8. Л. 56.
21. ЦДНИКК. Ф. 59. Оп. 26. Д. 99. Л. 2-15.
22. Там же. Д. 139. Л. 119.
23. Там же. Л. 119, 120.
24. ЦДНИРО. Ф. 9. Оп. 70. Д. 22. Л. 19.
25. Народное хозяйство Краснодарского края в 1980 году: Сб. стат. мат-лов. Краснодар, 1982. С. 87; Народное хозяйство Ростовской области в десятой пятилетке: Стат. сб. Ростов н/Д, 1981. С. 82.
26. Соколов В. Кризис компетентности // Правда. 1990, 4 апр.